

УДК 001.83(100):378:331.36;658.336(477)

**О. Шаповалова**

(Український інститут науково-технічної і економічної інформації)

## **СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ФОНДІВ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ ТРАНСПОРТУ**

Сфера суспільної праці в цілому та роль людини у виробництві зокрема постійно перебувають під впливом змін, спричинених науково-технічною революцією, широким впровадженням автоматизації, комп'ютерної техніки, нових систем зв'язку, розвитком ринкових відносин тощо. Постійно змінюються вимоги до професійної кваліфікації працівників та галузевої структури зайнятого населення. Одночасно зростає роль і значення працівників в забезпеченні продуктивності виробництва, адже саме досвідчена робоча сила визначає кінцевий результат виробничого процесу.

Основоположним фактором сучасного економічного розвитку є науково-технічний прогрес. Не викликає заперечень факт збільшення вимог до кваліфікації працівників в умовах науково-технічного прогресу. Але якщо на підприємстві в умовах сучасного виробництва зменшуються вимоги до кваліфікації працівників, це означає, що підприємство готується замінити працю цих робітників новою технікою або більш ефективною технологією.

На сьогоднішній день капіталовкладення в матеріальні та людські ресурси здійснюються непропорційно. Проблема непропорційності капіталовкладень існує вже дуже давно. Основою зростання продуктивності праці все більшою мірою стає нематеріальне нагромадження, отже зростають і обсяги інвестицій у нього. Вищезазначені процеси висувають нові вимоги до якості робочої сили і визначають конкурентоспроможність працівника на ринку праці.

Загалом тенденції до підвищення професійного рівня персоналу підприємств залежить від характеру кадрової політики, що проводиться. Дослідження ставлення вищого керівництва до сучасного стану і тенденцій управління персоналом на ДП ТОВ «НІКО-Україна» корпорації Mitsubishi Motors Україна показали, що на всіх досліджуваних підприємствах проводиться кадрова політика та чітко розроблена програма дій з управління персоналом. Набір персоналу здійснюється здебільшого на основі оголошень у ЗМІ та через неформальні контакти співробітників підприємств, хоча має місце працевлаштування випускників вузів та осіб, зареєстрованих на біржі праці. Всі досліджувані підприємства проводять програму розвитку персоналу, що передбачає проведення профнавчання на основі курсів підвищення кваліфікації, тренінгів та семінарів.

На людський капітал підприємств найбільший вплив справляє характер кадрової політики, що направлена або тільки на використання людського капіталу, або ще й на можливості його розвитку та розширеного відтворення, що доцільно з точки зору отримання прибутків у майбутньому. Однією зі складових кадрової політики є розвиток людського капіталу засобами професійної підготовки та самонавчання, що є передумовою підвищення інтелектуального рівня, а, отже, інтелектуалізації людського капіталу. Проведене порівняння співвідношення середньооблікової кількості працівників підприємств та тих працівників, які пройшли професійне навчання, за ряд років свідчить про те, що на всіх досліджуваних підприємствах проводиться постійна робота щодо підвищення кваліфікації персоналу. Однак, з даних видно, що на показники, які аналізуються, мають прямий вплив загальноекономічні тенденції розвитку підприємств (кризові явища, плінність кадрів).